

TYÖN INTENSIFIKAATION PROFILIT SUOMALAISILLA JOHTAJILLA:

Yhteydet työhyvinvointiin ja työn vaihtoajatuksiin

Hanna Itkonen

Janette Stenman

Pro gradu -tutkielma

Psykologian laitos

Jyväskylän yliopisto

Toukokuu 2019

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Psykologian laitos

ITKONEN, HANNA ja STENMAN, JANETTE: Työn intensifikaation profiilit suomalaisilla johtajilla: Yhteydet työhyvinvointiin ja työn vaihtoajatuksiin

Pro gradu -tutkielma, 38 s.

Ohjaaja: Feldt, Taru

Psykologia

Toukokuu 2019

TIIVISTELMÄ

Tässä tutkimuksessa selvitämme, millaisia ryhmiä eli profiileja työn intensifikaation (5 ulottuvuutta; työtahdin kiristyminen, työn- sekä urasuunnittelun vaatimukset ja tieto- sekä taitovaatimukset) suhteen voidaan tunnistaa suomalaisilla johtajilla sekä miten nämä löydetyt profiilit eroavat työhyvinvoinnin ja työn vaihtoajatusten suhteen toisistaan. Työn intensifikaatio eli kiihtyminen viittaa yksilölliseen käsitykseen työn intensiteetin lisääntymisestä. Tutkimus perustui johtajille suunnattuun (n=705, miehiä 55,6%) kyselytutkimukseen, joka kerättiin keväällä 2017 Professoriliiton, Tieteentekijöiden liiton, Suomen Ekonomien ja Tekniikan Akateemisten jäsenrekistereistä. Johtajien keski-ikä oli 53 vuotta (vaihteluväli 27-69 vuotta). Löysimme K-keskiarvojen klusterianalyysin avulla johtajien työn intensifikaation kokemuksista viisi profiilia: *Riskiprofiili* (voimakas työn intensifikaatio, 31%), *suotuisa profiili* (kohtuullisesti lisääntyneet työn- ja urasuunnittelun vaatimukset 19%), *haaste- ja hättästessoriprofiili* (korostuneena työtahdin kiristyminen sekä lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset 20%), *keskivertoprofiili* (vähäinen työn intensifikaatio, 22%) ja *haasteeton profiili* (ei työn intensifikaatiota, 8%). Riskiprofiilin sekä haaste- ja hättästessoriprofiilin johtajien runsaat kokemukset lisääntyneistä työn intensifikaation vaatimuksista olivat yhteydessä heidän kokemaansa työuupumukseen, kun taas suotuisan profiilin johtajien kokemat kohtuullisesti lisääntyneet työn- ja urasuunnittelun vaatimukset lisäsivät työn imua. Toisaalta keskivertoprofiilin ja haasteettoman profiilin vähäiset kokemukset työn intensifikaatiosta olivat yhteydessä työn imuun kielteisesti. Lisäksi haaste- ja hättästessoriprofiilin johtajien kokemat hättästessorit olivat yhteydessä työn vaihtoajatuksiin ja suotuisan profiilin johtajien kokemat haastestressorit vuorostaan yhteydessä vähäisempiin työn vaihtoajatuksiin. Organisaatioissa tulisikin kiinnittää huomiota johtajien kokemuksiin lisääntyneestä työn intensifikaatiosta ja sen yhteydestä työuupumukseen.

Avainsanat: pro gradu -tutkielma, työn intensifikaatio, työhyvinvointi, työn vaihtoajatuksiset, johtajat

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	1
1.1 Työn intensifikaation määritelmä.....	2
1.2 Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin kuvaajina	5
1.3 Työn intensifikaation yhteys työhyvinvointiin ja työn vaihtoajatuksiin	6
1.4 Tutkimuksen tavoitteet	9
2. MENETELMÄT	10
2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat henkilöt.....	10
2.2 Käytetyt kyselymenetelmät.....	11
2.3 Tilastolliset analyysit	13
3. TULOKSET.....	14
3.1 Kuvailevat tulokset johtajien kokemasta työn intensifikaatiosta	14
3.2 Johtajien profiilit työn intensifikaation kokemisen suhteen.....	17
3.3 Johtajien profiilien erot työuupumuksen, työn imun sekä työn vaihtoajatusten suhteen	25
4. POHDINTA.....	27
4.1 Lähes joka kolmas johtaja kuului työn intensifikaation riskiprofiiliin	27
4.2 Kohtuulliset työn intensifikaation kokemukset olivat yhteydessä työn imuun myönteisesti	28
4.3 Vähäiset työn intensifikaation kokemukset olivat yhteydessä työn imuun kielteisesti	30
4.4 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset	31
4.5 Johtopäätökset ja käytännön suositukset	32
5. LÄHTEET	33

1. JOHDANTO

Työelämä on muuttunut huomattavasti viimeisen muutaman vuosikymmenen aikana (Kubicek, Paškvan, & Korunka, 2015). Globalisaatio, lisääntynyt kilpailu yritysten välillä sekä teknologiset muutokset johtavat kasvaneisiin suoritusodotuksiin organisaatioissa (Landsbergis, 2003; Valeyre, 2004). Tämän tyyppiset muutokset työelämässä kasaavat suorituspainetta organisaatioissa työskenteleville henkilöille sekä johtavat työn intensifikaatioon (Kubicek ym., 2015). Monissa tutkimuksissa onkin havaittu työntekijöiden kokevan työn intensifikaatiota eli kiihtymistä viime vuosikymmeninä (Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002; Green & McIntosh, 2001; Paoli & Merllié, 2005). Esimerkiksi Euroopassa tehdyn tutkimuksen mukaan työskentely tiukkojen aikarajojen puitteissa on kasvanut monissa Euroopan maissa viimeisen kahden vuosikymmenen aikana (EWCS, 2010). Euroopan työolosuhteita koskeva tutkimus osoittaa, että erityisesti suomalaiset työntekijät kokivat kiirettä työelämässä ja heistä lähes kolmannes (31,9 %) koki työskentelevänsä tiukkojen määräaikaisten puitteissa koko ajan tai lähes koko ajan (EWCS, 2000). Gallien ja Zhoun (2013) tekemä analyysi Euroopassa tehdystä kyselystä vuosilta 2004 ja 2010 osoittaa, että ylimmän tason johtajat sekä asiantuntijat kokevat eniten työn intensiteettiä.

Työn intensifikaatio sisältää eri ulottuvuuksia. Niiden pohjalta voimme tutkimuksemme profiloida johtajia erilaisiin ryhmiin, jotka poikkeavat toisistaan työn intensifikaation voimakkuuden suhteen. Tavoitteenamme on löytää näiden profiilien lisäksi työn intensifikaation yhteydet sukupuoleen, ammattitajaan, ikään, työhyvinvointiin ja työn vaihtoajatuksiin. Tutkimuksemme tuo ainutlaatuaista tietoa suomalaisten johtotehtävissä toimivien professorien, tieteentekijöiden, ekonomien ja tekniikan akateemisten työn intensifikaation kokemuksista, sillä aihetta ei ole tutkittu profiloinnin kautta aiemmin Suomessa eikä muissakaan maissa. Samalla tutkimuksemme tuo lisätietoa siitä, miten työn intensifikaation profiileiltaan erilaiset johtajat eroavat työhyvinvoinnin eli työuupumuksen ja työn imun sekä työn vaihtoajatusten suhteen. Tutkimusta työn intensifikaation yhteydestä työhyvinvointiin sekä työn vaihtoajatuksiin on hyvin vähän. Työn vaihtoajatuksia on tarkasteltu lähinnä haaste- ja häiritsevyyksien ja niiden aiheuttamien vaatimusten yhteydessä johtajilla (Bingham, Boswell, & Boudreau, 2005; Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000). Johtajien ollessa suuressa vastuussa organisaation tuloksellisuudesta (Little, Simmons, &

Nelson, 2007), on tärkeää tutkia johtajien kokemaa työn intensifikaatiota ja sen yhteyksiä työhyvinvointiin sekä työn vaihtoajatuksiin.

1.1 Työn intensifikaation määritelmä

Uudet teknologiat, globalisoituneet markkinat ja organisaatiomuutokset luovat haasteita organisaatioille ja muuttavat työntekijöiden työolosuhteita (Cascio, 1995). Näiden globaalien muutosten vuoksi työn intensiteetti onkin lisääntynyt viimeisen 40 vuoden aikana (Brown, 2012). *Työn intensifikaatio* voidaan nähdä organisaatioiden keinona lisätä tuottavuutta olemassa olevalla henkilöstöllä (Brown, 2012). Työn intensifikaatiota ilmenee, kun työntekijät kokevat painetta suorittaa loppuun enemmän työtehtäviä työpäivän aikana (Kubicek, Korunka, Paškvan, Prem, & Gerdenitsch, 2014). Työn intensifikaation käsite edustaa yksilöllistä käsitystä työn intensiteetin lisääntymisestä (Franke, 2015). Työn intensifikaation seurauksena yhä useammat työntekijät joutuvat työskentelemään kiihtyneellä tahdilla tiukkojen aikarajojen puitteissa (Green & McIntosh, 2001), suunnittelemaan ja tekemään päätöksiä työssään itsenäisemmin (Pongratz & Voß, 2003) sekä hankkimaan jatkuvasti uutta tietoa työhön liittyen (Loon & Casimir, 2008). Työntekijöiden kokemaa työn intensifikaatiota on havaittu muun muassa Euroopassa (Ogbonna & Harris, 2004; Valeyre, 2004), Uudessa-Seelannissa (Macky, 2009) sekä Filippiineillä (Lu, 2009).

Rosa (2013) on esittänyt sosiaalisen akkeleration eli kiihtyvyyden käsitteen sosiaalisessa viitekehyksessä, johon työn intensifikaation käsite pohjautuu. Sosiaalinen akkeleratio on laaja-alainen ilmiö yhteiskunnassa, johon kuuluvat muun muassa muutokset ajankäytössä (Garhammer, 2002) sekä ajanhallinnan paineet (Levine, 1997; Szollos, 2009). Tämä ilmiö ulottuu myös työelämään, jossa se ilmenee lisääntyneenä työn intensiteettinä ja subjektiivisena kokemuksena työssä kasvaneista vaatimuksista (Ulferts, Korunka, & Kubicek, 2013). Sosiaalinen akkeleratio lisää työntekijöille tehostettuja vaatimuksia omaa työtään kohtaan, mikä johtaa työn intensifikaatioon (Rosa, 2003; Ulferts ym., 2013).

Rosa (2013) esittää kolme eri ulottuvuutta sosiaaliseen akkeleratioon liittyen, jotka ovat läheisesti yhteenkuuluvia, mutta kuitenkin toisistaan erillisiä käsitteitä. Ensimmäinen ulottuvuus, teknologinen kiihtyvyys, viittaa teknologisiin edistysaskeleihin sekä lisääntyneeseen

informaatiomäärään (Rosa, 2013). Työntekijät joutuvat opettelemaan uusia teknologioita sekä tuottamaan ja vastaanottamaan lisääntyvissä määrin informaatiota (Ulferts ym., 2013). Informaatioteknologia muuttaa myös sosiaalisia käytäntöjä ja kommunikaatiota, joiden seurauksena on mahdollista olla jatkuvassa yhteydessä työhön (Diaz, Chiaburu, & Zimmerman, 2012). Toinen ulottuvuus, sosiaalisen muutoksen akkeleratio, kuvailee kiihtyneellä tahdilla muuttuvia asenteita ja arvoja sekä sosiaalisia rakenteita (Rosa, 2013). Sosiaalinen akkeleratio lisää työelämässä tarvetta elinikäiselle oppimiselle sekä joustavuudelle (Ulferts ym., 2013). Kolmas ulottuvuus, elämän vauhdin kiihtyminen, sen sijaan viittaa kokemukseen siitä, että tulisi suorittaa yhä enemmän toimintoja lyhyemmän ajan puitteissa (Korunka, Kubicek, Paškvan, & Ulferts, 2015). Työelämässä tämä näkyy siten, että työntekijöiden tauot työtehtävien välillä ovat vähentyneet ja useat eri työtehtävät limittyvät päällekkäin samanaikaisesti (Ulferts ym., 2013).

Tutkimuksemme perustana on Kubicekin ja kollegoiden (2014) kehittämä työn intensifikaation malli, joka koostuu viidestä eri osa-alueesta. Ensimmäinen osa-alue on *työtahdin kiristyminen*, jota luonnehtivat tarve työskennellä kiihtyneellä tahdilla, suorittaa useita tehtäviä samanaikaisesti sekä tarve vähentää joutilasta aikaa työssä (Paškvan, Kubicek, Prem, & Korunka, 2016). Työntekijän täytyy tällöin aikaansaada enemmän asioita työpäivän aikana (Kubicek ym., 2014). Empiiriset tutkimukset (Obschonka, Silbereisen, & Wasilewski, 2012; Pongratz & Voß, 2003) sekä Rosan (2013) teoria yhteiskunnallisesta akkeleratiosta osoittavat työn intensifikaation lisääntymistä työelämässä.

Kubicekin ja kollegoiden (2015) mallissa toinen osa-alue on *lisääntyneet työsuunnittelua ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset*. Yhteiskunnan akkeleratio johtaa organisaatioissa nopeutuneisiin päätöksentekoprosesseihin (Cascio, 2003). Tällöin organisaatiot vähentävät työntekijöihin kohdistunutta suoraa kontrollia ja lisäävät autonomisen päätöksenteon ja suunnittelun vaatimuksia (Kubicek ym., 2015). Kolmas työn intensifikaation osa-alue on *lisääntyneet urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyvät vaatimukset* (Kubicek ym., 2015). Työntekijöiden täytyy jatkuvasti osoittaa arvonsa nykyiselle työnantajalle sekä ylläpitää omaa työmarkkina-arvoaan myös organisaation ulkopuolella tulevaisuuden varalta (Briscoe & Hall, 2006; Pongratz & Voß, 2003).

Neljäntenä osa-alueena Kubicekin ja kollegoiden (2015) mallissa on *lisääntyneet vaatimukset hankkia uutta tietoa*, joka viittaa vaatimuksiin sekä päivittää jatkuvasti työhön liittyvää vanhaa tietoa että kehittää omaa osaamistaan. Tämä on seurausta yritysten tarpeesta pysyä kilpailukykyisenä entistä monimutkaisemmassa maailmassa, jossa tieto on tärkeä taloudellinen voimavara (Pyöriä, 2005; Loon & Casimir, 2008). Viides osa-alue on *lisääntyneet vaatimukset hankkia uusia taitoja* (Kubicek ym.,

2015). Työntekijöiden täytyy mukauttaa taitojaan uusien laitteiden ja ohjelmien käytössä, työkäytännöissä sekä työskentelytavoissa (Ulferts ym., 2013).

Käytämme tutkimuksemme johtajien profiilien luokittelussa henkilösuuntautunutta lähestymistapaa. Henkilösuuntautuneessa lähestymistavassa otoksesta voidaan havaita useita osajoukkoja, jotka saavat erilaisia muuttujien arvoja (Meyer & Morin, 2016). Henkilösuuntautuneessa lähestymistavassa yksilöitä käsitellään kokonaisvaltaisemmin verrattuna muuttujakeskeiseen lähestymistapaan, sillä henkilösuuntautuneessa lähestymistavassa keskitytään muuttujien yhdistämiseen muuttujien erottelun sijasta. Se mahdollistaa monimutkaisten vuorovaikutusten havaitsemisen muuttujien välillä, jotka ovat muuten vaikeita havaita tai tulkita käyttämällä muuttujakeskeistä lähestymistapaa (Meyer & Morin, 2016). Valitsimme henkilösuuntautuneen lähestymistavan muuttujakeskeisen lähestymistavan sijaan, sillä se sopii tutkimuksemme asetelmaan paremmin. Näin pystyimme tutkimaan, minkälaisia johtajia profiileissa on taustatekijöiden eli sukupuolen, ammattitaustan ja iän suhteen sekä miten nämä havaitut profiilit eroavat työuupumuksen ja työn imun sekä työn vaihtoaajatusten suhteen.

Tarkastelemme tutkimuksessamme, millaisia johtotehtävissä olevien professoreiden, tieteentekijöiden, ekonomien ja tekniikan akateemisten työn intensifikaation profiilit ovat sukupuolen, ammattitaustan sekä iän suhteen. Työn intensifikaatiota on tutkittu eri ammattitaustojen edustajilla, kuten opettajilla ja vanhustenhoidon työntekijöillä (Droogenbroeck, Spruyt, & Vanroelen, 2014; Korunka ym., 2015) sekä julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevillä (Omari & Paull, 2015; LeFevre, Boxall, & Macky, 2015), muttei korkeasti koulutetuilla johtajilla.

Green ja McIntosh (2001) havaitsivat analysoimalla Euroopan työolosuhdetutkimuksia vuosilta 1991 ja 1996, että yksityisellä sektorilla työskentelevät henkilöt kokevat työn intensifikaatiota enemmän. Toisaalta LeFevren ja kollegoiden (2015) tutkimuksen mukaan julkisella sektorilla työskentelevät henkilöt kokivat yksityistä sektoria enemmän stressiä (LeFevre ym., 2015). Lisäksi heidän tutkimuksensa mukaan asiantuntijat raportoivat merkittävästi enemmän työn intensifikaatiota kuin muut tutkimukseen osallistuneet ammattiryhmät. Hakalan, Kaukosen, Niemisen ja Ylijoen (2003) tutkimus suomalaisten yliopistojen tieteentekijöillä osoitti, että kiire, kohtuuttomaksi koetut työtaakat ja riittämätön perusrahoitus vaikeuttavat tutkimustyötä. LeFevre kollegoineen (2015) havaitsivat, että työn intensifikaatio on negatiivisemmin yhteydessä naisten hyvinvointiin kuin miesten. Lisäksi Euroopassa tehdyn työolosuhdetutkimuksen mukaan erityisesti suomalaiset naiset kokivat, ettei heillä ollut tarpeeksi aikaa työn tekemiseen (EWCS, 2000).

län yhteyttä työn intensifikaatioon on tutkittu hyvin vähän. Maunon, Minkkisen, Tsuparin, Huhtalan ja Feldtin (2019) tutkimus ylemmillä toimihenkilöillä osoitti iäkkäämpien työntekijöiden kokevan enemmän työn intensifikaatiota sekä lisääntyneitä tieto- ja taitovaatimuksia, kun taas nuoremmat työntekijät kokivat lisääntyneitä uraan ja päätöksentekoon liittyviä vaatimuksia. Vanhempien henkilöiden kognitiivisten kykyjen lievä heikentyminen esimerkiksi nopeutta ja joustavuutta vaativissa tehtävissä sekä työmuistissa (Jex, Wang, & Zarubin, 2007) saattaa vaikuttaa kokemuksiin uusien tietojen ja taitojen oppimisen haastavuudesta sekä useiden työtehtävien samanaikaisen suorittamisen hankaluuksista. Toisaalta D'Amaton ja Herzfeldtin (2008) tutkimuksen mukaan nuoremmat sukupolvet ovat vähemmän halukkaita sitoutumaan nykyiseen yritykseen. Oletammekin, että eri-ikäisillä johtajilla voivat korostua eri työn intensifikaation ulottuvuudet profiileissaan. Tutkimuksen vähäisyydestä ja ristiriitaisista tuloksista johtuen on tarpeen tutkia, ovatko johtajien sukupuoli, ammattitaitausta sekä ikä yhteydessä työn intensifikaation kokemisen voimakkuuteen.

1.2 Työuupumus ja työn imu työhyvinvoinnin kuvaajina

Tutkimuksessamme tarkastelemme johtajien työn intensifikaation profiileiden eroja työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnin kuvaajina käytämme työuupumusta sekä työn imua. Maslach, Schaufeli ja Leiter (2001) määrittelevät työuupumuksen oireyhtymänä, johon kuuluvat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumusasteinen väsymys on työuupumuksen emotionaalinen osa-alue, johon liittyvät tunteet kuormituksesta ja kroonisesta väsymyksestä (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman, & Feldt, 2011). Kyynisyys on työuupumuksen kognitiivinen osa-alue, jota luonnehtivat välinpitämätön asenne työtä kohtaan, mielenkiinnon menettäminen sekä työn kokeminen merkityksettömänä (Salmela-Aro ym., 2011). Työuupumuksen behavioraalinen osa-alue, heikentynyt ammatillinen itsetunto, viittaa vähentyneeseen tunteeseen sekä omasta kompetenssista että suoriutumisesta (Salmela-Aro ym., 2011).

Työn imu on positiivisempi näkökulma työhyvinvointiin, jossa keskitytään ihmisen vahvuuksiin ja optimaalisiin suorituksiin (Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá, & Bakker, 2002). Työn imua voidaan kuvailla positiivisena työhön liittyvänä mielentilana, jota luonnehtivat

tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Shaufeli ym., 2002). Tarmokkuuteen kuuluvat runsas energisyys, halukkuus panostaa työhönsä sekä sinnikkyys työskennellessä (Shaufeli ym., 2002). Kokemus siitä, että työ on merkityksellistä, inspiroivaa sekä haastavaa, luonnehtii omistautumisen ulottuvuutta (Shaufeli ym., 2002). Uppoutuminen sen sijaan kuvastaa tilaa, jossa työntekijä on täysin keskittynyt ja syventynyt työhönsä (Shaufeli ym., 2002). Tällöin työntekijällä saattaa olla vaikeuksia irrottautua työnteosta (Shaufeli ym., 2002).

Työn imun on ajateltu olevan positiivinen ja suhteellisen vakaa työhyvinvoinnin kuvaaja, joka viittaa pysyvään ja kokonaisvaltaiseen kognitiiviseen tunnetilaan (Shaufeli ym., 2002, 2006). Seppälän ja kollegoiden (2009) pitkittäistutkimus työntekijöillä sekä johtajilla osoitti, että työn imu on suhteellisen pysyvä tunnetila työssä. Shaufelin, Bakkerin ja Salanovan (2006) vuoden pituisessa monikansallisessa tutkimuksessa työn imun pysyvyys oli samankaltainen kuin työuupumuksella.

1.3 Työn intensifikaation yhteys työhyvinvointiin ja työn vaihtoajatuksiin

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten johtotehtävissä toimivien professorien, tieteentekijöiden, ekonomien ja tekniikan akateemisten kokema työn intensifikaatio on yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun sekä työn vaihtoajatuksiin. Käytämme LePinen, Podsakoffin ja LePinen (2005) kehittämää haaste- ja haastastressoreiden teoreettista viitekehystä tehdessämme oletuksia työn intensifikaation yhteyksistä työuupumukseen ja työn imuun sekä työn vaihtoajatuksiin. Haastestressori määritellään työhön liittyväksi vaatimukseksi, johon liittyvät esimerkiksi oppimismotivaatio, aikapaineet, suuri työmäärä ja vastuullisuus (Cavanaugh ym., 2000). Vaikka haastestressorit ovat potentiaalisesti stressaavia, ne edistävät henkilökohtaista kasvua aktivoimalla positiivisia emootioita sekä hyvien ongelmanratkaisukeinojen käyttöä (LePine ym., 2005). Haastestressorit ovat korkeasti motivoivia, sillä niiden avulla voidaan saavuttaa haluttuja lopputuloksia (LePine ym., 2005). Esimerkiksi Karatapen, Beiramin, Bouzarin ja Safavin (2014) tutkimus hotellityöntekijöillä osoitti, että haastestressorit lisäsivät työntekijöiden työn imua.

Haastestressorit sisältävät stressaavia vaatimuksia, kuten roolien monitulkintaisuutta sekä organisaation politiikkaa, josta saattaa seurata henkilökohtaisen kasvun estymistä sekä negatiivisten tunteiden esiintymistä (LePine ym., 2005). Haastestressorit yhdistetään alhaiseen motivaatioon, sillä ponnisteluista huolimatta tällaisten vaatimusten täytyminen koetaan vaikeaksi (LePine ym., 2005).

Korunkan ja kollegoiden (2015) tutkimuksen mukaan työn intensifikaatio on haittastressori, joka saattaa aiheuttaa työntekijälle uupumusasteista väsymystä.

Tutkimuksessamme työn intensifikaation osa-alue, työtahdin kiristyminen, sisältää aikavaatimuksia, jotka voidaan kokea joko haaste- tai haittastressoreina. Haaste- ja haittastressoreiden teoreettisen viitekehysten mukaan kohtuuttomat aikavaatimukset työssä ovat haittastressoreita, kun taas työntekijälle itselleen sopivat aikavaatimukset ovat haastestressoreita. Tutkimus työn imusta suomalaisilla terveydenhuollon ammattilaisilla osoitti, että työn aikavaatimukset olivat yhteydessä työn imuun siten, että kohtuulliset aikavaatimukset ennustivat voimakasta uppoutumista työhön (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). Mauno ja kollegat (2007) totesivat edellä mainitun tutkimuksensa perusteella, että vasta suhteellisen korkeat aikavaatimukset työssä aiheuttavat negatiivisen vaikutuksen työn imuun. Oletamme siis, että johtajien profiileissa, joissa koetaan erittäin paljon työtahdin kiristymistä, esiintyy enemmän työuupumusta.

Tutkimuksemme työn intensifikaation osa-alueet, lisääntyneet vaatimukset hankkia uutta tietoa sekä uusia taitoja, liittyy haaste- ja haittastressoiden yhteydessä tutkittuun oppimissuoritukseen ja oppimismotivaatioon sekä lähikäsitteeseen, tehostettuun oppimiseen. Erään yliopisto-opiskelijoilla tehdyn tutkimuksen mukaan haittastressorit olivat negatiivisesti yhteydessä oppimissuoritukseen, kun taas haastestressorit olivat positiivisesti yhteydessä oppimissuoritukseen (LePine, LePine, & Jackson, 2004). LePine ja kollegat (2004) havaitsivat, että työuupumuksen osa-alue, uupumusasteinen väsymys, oli osittain välittävänä tekijänä haaste- ja haittastressoreiden sekä oppimissuorituksen väliseen suhteeseen. Haittastressorit olivat lisäksi negatiivisesti yhteydessä oppimismotivaatioon ja haastestressorit positiivisesti yhteydessä oppimismotivaatioon. Kuitenkin LePine ja kollegat (2004) totesivat, että vaikka haastestressorit voivat olla motivoivia ja edistää oppimissuoritusta, tällaisella stressillä voi olla myös kielteisiä vaikutuksia yksilön hyvinvointiin.

Lisäksi työhön liittyvän tehostetun oppimisen yhteyttä työtyytyväisyyteen on tutkittu vanhushoidon työntekijöillä haaste- ja haittastressoreiden kautta (Korunka ym., 2015). Tutkimustuloksen mukaan tehostettu oppiminen oli positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen sekä negatiivisesti yhteydessä emotionaaliseen uupumukseen tulevaisuudessa (Korunka ym., 2015). Korunka ja kollegat (2015) pohtivat tutkimuksessaan, että jos tehostuneet oppimisvaatimukset liitetään työn intensifikaatioon hieman suuremmassa määrin, tehostuneen oppimisen myönteiset vaikutukset vähenevät ja oppimisesta muodostuu haittastressori. Esimerkiksi Paulssonin, Ivergårdin ja Huntin (2005) tutkimus kolmen eri yrityksen työntekijöillä osoitti, että lisääntyneet vaatimukset uusille taidoille ja siten tehostetulle oppimiselle kasvattavat työmäärää. Tehostetun oppimisen negatiivinen vaikutus suureen työmäärään selittyy sillä, että työntekijöillä ei ole ylimääräistä aikaa

oppimisprosessille, vaan oppimisen täytyy tapahtua olemassa olevan työajan puitteissa (Paulsson ym., 2005). Oletamme, että johtajien kokiessa haittastressoreiden aiheuttamia lisääntyneitä vaatimuksia hankkia uutta tietoa sekä uusia taitoja, heillä esiintyy enemmän työuupumusta ja vähemmän työn imua.

Työn intensifikaation kahta osa-aluetta, lisääntyntä työsuunnittelua ja päätöksentekoa koskevia vaatimuksia ja lisääntyneitä urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyviä vaatimuksia, ei ole tutkittu haaste- ja haittastressoreiden teoreettisen viitekehyksen yhteydessä. Sen sijaan Warrin (1987) esittämän vitamiinimallin mukaan työn autonomialla on epälineaarinen yhteys työhyvinvointiin, jolloin optimaalinen määrä autonomiaa lisää työhyvinvointia ja liiallinen autonomia vuorostaan heikentää sitä. Oletamme, että johtajien kokema liiallinen vaatimus lisääntyneestä työ- ja urasuunnittelusta ja päätöksenteosta voivat näyttäytyä haittastressorina, jolloin johtajat kokevat enemmän työuupumusta.

Tutkimuksessamme selvitämme, miten eri profiilien johtajat suhtautuvat johtotehtävään, jolloin heillä voi mahdollisesti olla työn vaihtoajatuksia joko hakeutua kokonaan pois johtotehtävistä tai hakeutua vähemmän vaativiin tai vaativampiin johtotehtäviin. *Työn vaihtoajatukset* voidaan määritellä työntekijän tietoiseksi ja harkituksi päätökseksi lähteä organisaatiosta (Tett & Meyer, 1993). Työn vaihtoajatuksia ja työnhakua on tutkittu haaste- ja haittastressoreiden kautta (Cavanaugh, ym., 2000). Cavanaugh ja kollegat (2000) havaitsivat yhdysvaltalaisilla johtajilla tehdyssä tutkimuksessaan, että haastestressorit olivat positiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen ja negatiivisesti yhteydessä työnhakuun, kun taas haittastressorit olivat negatiivisesti yhteydessä työtyytyväisyyteen ja positiivisesti yhteydessä työn hakuun. Bingham ja kollegat (2005) tutkivat haaste- ja haittastressoreiden yhteyttä työnhakuun ja työn vaihtoajatuksiin ylimmän tason johtajilla. Heidän tutkimustuloksensa osoittivat, että haittastressoreiden aiheuttamat vaatimukset olivat yhteydessä aktiiviseen työnhakuun. Binghamin ja kollegat (2005) pohtivat, että työn vaatimusten ollessa rajoittavia johtajat pyrkivät todennäköisemmin lähtemään tällaisesta työtilanteesta. Sen sijaan työn vaatimusten ollessa kehittäviä, johtajat näkevät ne hyödyllisinä itselleen. Tutkimustulokset tukevat havaintoa, jonka mukaan erilaiset haaste- ja haittavaatimukset yhdistyvät työtyytyväisyyteen ja sitä kautta liittyvät työn vaihtoaikaisiin (Bingham ym., 2005). Oletammekin, että johtajien profiileissa, joissa koetaan paljon työn intensifikaation eri ulottuvuuksissa esiintyviä haittastressoreita, esiintyy enemmän työn vaihtoajatuksia.

1.4 Tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, millaisia profiileja työn intensifikaation suhteen voidaan tunnistaa suomalaisilla johtotehtävissä toimivilla professoreilla, tieteentekijöillä, ekonomeilla sekä tekniikan akateemisilla. Lisäksi selvitimme eri profiileihin kuuluvien johtajien taustamuuttujat, jotka olivat sukupuoli, ammattitausta ja ikä. Tarkastelimme myös, miten työn intensifikaation profiileiltaan erilaiset johtajat eroavat työhyvinvoinnin, eli työuupumuksen ja työn imun, sekä työn vaihtoajatusten suhteen toisistaan.

Asetamme seuraavat tutkimuskysymykset ja hypoteesit aikaisemmin esiteltyyn teoriapohjaan ja teoreettiseen viitekehukseen nojaten:

1. Millaisia profiileja työn intensifikaation suhteen voidaan tunnistaa suomalaisilla johtajilla?

H1a. Johtajat kokevat voimakkaampaa työn intensifikaatiota, jos heidän profiileissaan korostuvat työn intensifikaation eri ulottuvuuksissa esiintyvät haittastressorit

H1b. Johtajat kokevat vähäisempää työn intensifikaatiota, jos heidän profiileissaan korostuvat työn intensifikaation eri ulottuvuuksissa esiintyvät haastestressorit

H1c. Johtajien profiileissa saattavat korostua tietyt työn intensifikaation ulottuvuudet.

2. Millaisia johtajien työn intensifikaation profiilit ovat taustatekijöiden (sukupuoli, ammattitausta ja ikä) suhteen?

H2. Työn intensifikaation profiileissa saattavat korostua sukupuoli, ammattitausta ja ikä eri tavoin.

3. Miten työn intensifikaation profiileiltaan erilaiset johtajat eroavat työhyvinvoinnin (työuupumus ja työn imu) ja työn vaihtoajatusten suhteen toisistaan?

H3a. Johtajat kokevat enemmän työuupumusta sekä työn vaihtoajatuksia, jos heidän profiileissaan korostuvat työn intensifikaation eri ulottuvuuksissa esiintyvät haittastressorit.

H3b. Johtajat kokevat enemmän työn imua ja vähemmän työn vaihtoaajatuksia, jos heidän profiileissaan korostuvat työn intensifikaation eri ulottuvuuksissa esiintyvät haastestressorit.

2. MENETELMÄT

2.1 Aineiston keruu ja tutkittavat henkilöt

Tutkimus on osa Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella käynnissä olevaa laajempaa tutkimushanketta, jossa tutkitaan suomalaisten johtotehtävissä olevien sekä vaativaa asiantuntijatyötä tekevien johtotehtäviin liittyviä huolenaiheita. Tutkimuksen otokset poimittiin maaliskuussa 2017 neljän eri ammattiliiton jäsenrekisteristä: 1) Professoriliitto, 2) Tieteentekijöiden liitto, 3) Suomen Ekonomit ja 4) Tekniikan Akateemiset. Tutkijoiden laatima sähköinen kyselylomake lähetettiin yhteensä 9998 henkilölle, joista yhteensä 2042 (vastausprosentti 20.4) vastasi kyselyyn. Kyselylomake kohdistettiin ammattiliitoittain työssä oleville 1272 Professoriliiton jäsenelle, joista kyselyyn vastasi 547 (vastausprosentti 43.0), 3009 Tieteentekijöiden liiton jäsenelle, joista kyselyyn vastasi 690 (vastausprosentti 23.0), 2820 Suomen Ekonomien jäsenelle, joista kyselyyn vastasi 459 (vastausprosentti 16.3) ja 2897 Tekniikan Akateemisten jäsenelle, joista kyselyyn vastasi 346 (vastausprosentti 11.9).

Tutkimuksemme keskityimme niihin vastanneisiin, jotka työskentelivät johtotehtävissä ja olivat vastanneet työn intensifikaatiota kuvaavaan mittariin (N=705 eli 78.8 % 895 johtajasta). Tutkimukseemme vastanneista johtajista 362 (51.3%) henkilöä oli Professoriliiton jäseniä, 91 (12,9%) Tieteentekijöiden jäseniä, 164 (23,3%) Suomen Ekonomien jäseniä ja 88 (12.5%) Tekniikan Akateemisten jäseniä. Kyselylomakkeen sisällöt olivat suunniteltu huolellisesti johtotehtävissä toimiville ja eri ammattiliittojen jäsenille sopiviksi.

Tutkimukseemme osallistuneista johtajista (N=705) naisia oli 44.4 prosenttia (N=313) ja miehiä 55.6 prosenttia (N=392). Nuorin johtajista oli 27-vuotias ja vanhin 69-vuotias keski-ikä ollessa 53 vuotta ($kh= 8.6$). Tutkittavista 91.9 prosenttia oli pysyvässä työsuhteessa ja he työskentelivät keskimäärin 47.8 tuntia viikossa ($kh=8.4$, *vaihteluväli* 15-85). Lisäksi tutkimukseen

osallistuneista johtajista 38.2 prosentilla oli kouluikäisiä tai sitä nuorempia lapsia (0-16-vuotiaita) ja heistä 86 prosenttia oli parisuhteessa.

2.2 Käytetyt kyselymenetelmät

Tutkimuksessamme *työn intensifikaatiota* mitattiin Kubicekin ja kollegoiden (2015) kehittämällä 19-osioisella työn intensifikaation kyselyllä (The intensification of job demands scale, IDS), jossa johtajia pyydettiin arvioimaan työssä tapahtuneita muutoksia viimeisen viiden vuoden ajalta. Kysely koostuu viidestä eri osa-alueesta ja niiden väittämistä: 1) Työtahdin kiristyminen (esim. "Työtehtävien suorittamiseen on ollut entistä harvemmin riittävästi aikaa"), 2) Lisääntyneet työnsuunnittelua ja päätöksentekoa koskevat vaatimukset (esim. "Tehtävien suorittamistavoista on pitänyt päättää entistä useammin itsenäisesti"), 3) Lisääntyneet urasuunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon liittyvät vaatimukset (esim. "Ammatillista uraa on pitänyt suunnitella entistä useammin itsenäisesti"), 4) Lisääntyneet vaatimukset hankkia uutta tietoa (esim. "Työ on edellyttänyt yhä useammin uuden tiedon omaksumista") ja 5) Lisääntyneet vaatimukset hankkia uusia taitoja (esim. "Uusiin työskentelytapoihin on pitänyt perehtyä yhä useammin"). Kyselyyn vastanneet arvioivat väittämiä viisiportaisella asteikolla (1= ei pidä lainkaan paikkaansa, 5= pitää täysin paikkansa). Muodostimme työn intensifikaatiosta ja sen osa-alueista keskiarvosummamuuttujat, jossa muuttujien suuret arvot kuvaavat korkeaa työn intensifikaation kokemista.

Työuupumuksen mittauksessa käytettiin 9-osioista versiota Bergen Burnout Inventory- kyselystä (Salmela-Aro ym., 2011), jossa mitattiin kolmea työuupumuksen ulottuvuutta: uupumusasteista väsymystä (3 osiota; esim. "Tunnen hukkuvani työhön"), kyynistymistä (3 osiota, esim. "Tunnen itseni usein haluttomaksi työssä ja ajattelen usein lopettaa työsuhteeni") ja ammatillisen itsetunnon laskua (3 osiota, esim. "Kyselen alituisen, onko työlläni arvoa"). Kaikkiin osioihin vastattiin 6-portaisella asteikolla vastauksien vaihdellessa välillä 1 (täysin eri mieltä) ja 6 (täysin samaa mieltä). Muodostetuissa summamuuttujissa korkeat pistemäärät kuvaavat voimakkaampaa uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä sekä ammatillisen itsetunnon laskua.

Työn imua mitattiin Utrecht Work Engagement Scale -kyselyn 9-osioisella versiolla (Shaufeli ym., 2002), joka on todettu validiksi myös suomalaisilla työntekijöillä ja johtajilla (Seppälä ym., 2009). Kyselyssä mitattiin työn imun kolmea ulottuvuutta: tarmokkuutta (esim. "Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni"), omistautumista (esim. "Olen innostunut työstäni") ja uppoutumista (esim. "Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan"). Jokaisen ulottuvuuden kohdalla vastattiin kolmeen eri osioon asteikolla 1-7 (1=ei koskaan, 7=päivittäin). Muodostetuissa summamuuttujissa suurempi pistemäärä viittaa toistuviin tarmokkuuden, omistautumisen ja uppoutumisen kokemuksiin.

Työn vaihtoajatuksia johtotehtäviin liittyen pyydettiin arvioimaan kolmella eri väittämällä siten, että johtajat arvioivat uransa jatkoa seuraavien viiden vuoden aikana. Väittämät olivat seuraavat: "Hakeudun vaativampiin johtotehtäviin", "Hakeudun vähemmän vaativiin johtotehtäviin", "Hakeudun kokonaan pois johtotehtävistä (muihin työtehtäviin)". Työn vaihtoajatusten analysoinnissa käytimme alkuperäisiä väittämiä toisistaan erillisinä muuttujina. Väittämiä arvioitiin asteikolla 1= hyvin epätodennäköistä - 5= hyvin todennäköistä.

Työn intensifikaation, työuupumuksen ja työn imun summamuuttujien reliabiliteetit olivat kauttaaltaan hyviä. Summamuuttujien osioiden lukumäärä, vaihteluvälit, keskiarvot, keskihajonnat sekä reliabiliteetit ovat esitetty Taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Muodostettujen summamuuttujien osiot, vaihteluvälit, keskiarvot (*ka*), keskihajonnat (*kh*) ja reliabiliteetit (Cronbachin α)

Summamuuttuja	Osioiden lkm	Vaihteluväli	<i>ka</i>	<i>kh</i>	Cronbach α
Työn intensifikaatio					
Työtahdin kiristyminen	5	1–5	3.79	0.95	0.87
Työnsuunnitteluun liittyvät vaatimukset	5	1–5	3.55	0.88	0.84
Urasuunnitteluun liittyvät vaatimukset	3	1–5	3.32	0.94	0.76
Vaatimukset hankkia uutta tietoa	3	1–5	3.71	0.88	0.87
Vaatimukset hankkia uusia taitoja	3	1–5	3.82	0.90	0.88
Työuupumus					
Uupumusasteinen väsymys	3	1–6	3.25	1.17	0.76
Kyynistyminen	3	1–6	2.38	1.13	0.83
Ammatillisen itsetunnon lasku	3	1–6	2.62	1.28	0.79
Työn imu					
Tarmokkuus	3	1–7	5.56	1.16	0.89
Omistautuminen	3	1–7	5.87	1.11	0.89
Uppoutuminen	3	1–7	5.85	1.00	0.83
Työn vaihtojatukset					
“Hakeudun vaativampiin johtotehtäviin”	1	1–5	2.50	1.25	-
“Hakeudun vähemmän vaativiin johtotehtäviin”	1	1–5	1.96	1.01	-
“Hakeudun kokonaan pois johtotehtävistä (muihin työtehtäviin)”	1	1–5	2.06	1.16	-

Analysoidessamme johtajien työn intensifikaation profiileja ja niissä olevia taustamuuttujia kontrolloitiin sukupuoli (1= nainen, 2= mies), ammattitausta liitoittain (Professoriliitto, Tieteentekijöiden liitto, Suomen Ekonomit, Tekniikan akateemiset) ja ikä (jatkuva muuttuja).

2.3 Tilastolliset analyysit

Suoritimme tutkimuksemme aineiston tilastolliset analyysit IBM SPSS Statistics 24 -tilasto-ohjelmalla. Tutkimme muuttujien välisiä korrelaatioita Spearmanin sekä Pearsonin korrelaatiokertoimien avulla.

Teimme k-keskiarvojen klusterianalyysia löytääksemme aineistoista profiileja eli ryhmiä, jotka eroavat työn intensifikaation kokemisen voimakkuuden suhteen. Profiilijaossa käytimme työn intensifikaation ulottuvuuksia. Profiilien välisiä eroja sukupuolen ja ammattitaustan suhteen tutkimme ristiintaulukoinnilla ja χ^2 -testillä sekä eroja iän suhteen yksisuuntaisella varianssianalyysillä. Selvitimme profiilien eroja työuupumuksen ja työn imun sekä työn vaihtoajatusten suhteen yleisellä lineaarisella mallilla (GLM), jossa kontrolloitavina muuttujina olivat sukupuoli, ammattitausta ja ikä. Jakaumat olivat vinoja muuttujissa, mutta tulokset olivat samansuuntaisia parametrittömällä testillä sekä yleisellä lineaarisella mallilla, joten raportoimme vain yleisen lineaarisen mallin tulokset.

3. TULOKSET

3.1 Kuvailevat tulokset johtajien kokemasta työn intensifikaatiosta

Johtajat kokevat keskimääräisesti tarkasteltuna melko paljon työn intensifikaatiota, etenkin työtahdin kiristymistä, vaatimuksia hankkia uutta tietoa sekä vaatimuksia hankkia uusia taitoja (Taulukko 1). Työn intensifikaation ulottuvuuksista lisääntyneet vaatimukset hankkia uutta tietoa sekä uusia taitoja korreloivat voimakkaasti keskenään, joten yhdistimme ne yhdeksi standardoiduksi muuttujaksi ($ka=0$, $kh=1$, $\alpha=.92$). Nimesimme muuttujan lisääntyneiksi tieto- ja taitovaatimuksiksi.

Korrelaatiomatriisista käy ilmi, että työtahdin kiristyminen oli erittäin merkitsevästi yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen ja heikentyneeseen ammatilliseen itsetuntoon (Taulukko 2). Lisäksi korkeat vaatimukset hankkia uusia taitoja oli yhteydessä uupumusasteiseen väsymykseen.

Sukupuolen ja jokaisen työn intensifikaation muuttujien välillä oli havaittavissa erittäin merkitsevä yhteys siten, että naiset kokivat kaikkia työn intensifikaation ulottuvuuksia enemmän kuin miehet. Tarkasteltaessa korrelaatioita eri ammattiliittojen jäsenillä, löysimme erittäin merkitsevän yhteyden professoreiden ja iän väliltä. Merkitsevä yhteys oli havaittavissa myös työtahdin kiristymisessä professoreilla ja ekonomeilla. Professoreissa oli edustettuna enemmän vanhempia johtajia, jonka lisäksi heillä esiintyi enemmän työtahdin kiristymistä kuin muiden ammattiliittojen jäsenillä. Sen sijaan ekonomit kokivat vähiten työtahdin kiristymistä kaikista ammattiliittojen jäsenistä. Merkitsevä yhteys löytyi myös iän ja lisääntyneiden urasuunnitteluun ja sitä koskevan päätöksentekoon liittyvien vaatimusten väliltä siten, että mitä nuorempi johtaja oli, sitä enemmän hän koki kyseistä työn intensifikaation ulottuvuutta.

TAULUKKO 2. Muuttujien väliset korrelaatiot

Muuttujat	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.
1. Sukupuoli ^{1/3}																				
2. Professorit ^{1/4}	.19																			
3. Tieteentekijät ^{1/4}	-.20	-.40																		
4. Ekonomit ^{1/4}	-.18	-.57	-.21																	
5. Tekniikan akateemiset ^{1/4}	.16	-.39	-.15	-.21																
6. Ikä (jatkuva muuttuja) ²	.10	.41	-.08	-.26	-.21															
7. Työtahdin kiristyminen ²	-.18	.21	.07	-.18	-.15	.07														
8. Työnsuunnitteluun liittyvät vaatimukset ²	-.21	-.15	.02	.14	.02	-.13	.43													
9. Urasuunnitteluun liittyvät vaatimukset ²	-.20	-.15	.03	.16	-.00	-.18	.32	.64												
10. Vaatimukset hankkia uutta tietoa ²	-.19	-.00	.01	.08	-.11	.09	.38	.50	.41											
11. Vaatimukset hankkia uusia taitoja ²	-.21	.07	-.01	.02	-.12	.08	.47	.47	.41	.81										
12. Uupumusasteinen väsymys ²	-.11	.19	.05	-.18	-.10	.05	.59	.20	.16	.23	.28									
13. Kynnistyminen ²	.09	.04	-.05	-.01	.00	.03	.21	.06	.11	.03	.08	.50								
14. Heikentynyt ammatillinen itsetunto ²	.08	.05	-.04	-.03	.01	.07	.27	.07	.12	.04	.12	.50	.79							
15. Tarmokkuus ²	-.10	-.10	-.02	.15	-.02	-.07	-.13	.13	.05	.13	.07	-.39	-.62	-.56						
16. Omistautuminen ²	-.10	.01	.05	.01	-.07	.05	.00	.14	.06	.21	.16	-.25	-.59	-.54	.79					
17. Uppoutuminen ²	-.12	.00	.01	.04	-.05	.06	.10	.19	.10	.21	.17	-.10	-.44	-.40	.63	.75				
18. Vaativampiin johtotehtäviin hakeutuminen ²	.02	-.20	-.05	.16	.15	-.46	-.04	.12	.20	.02	-.01	-.12	-.12	-.07	.18	.10	.02			
19. Vähemmän vaativiin johtotehtäviin hakeutuminen ²	.06	.06	-.00	-.08	.03	-.01	.17	.03	.04	-.02	.08	.31	.36	.28	-.26	-.23	-.18	-.10		
20. Kokonaan pois johtotehtävistä ²	.08	.10	.02	-.10	-.04	.18	.10	.02	-.01	.02	.06	.21	.33	.24	-.24	-.18	-.13	-.21	.46	

|.13- .81|=p < .001, |.10-.13|= p< .01, |.08- .10|=p< .05

¹Spearmanin korrelaatiokerroin, ²Pearsonin korrelaatiokerroin

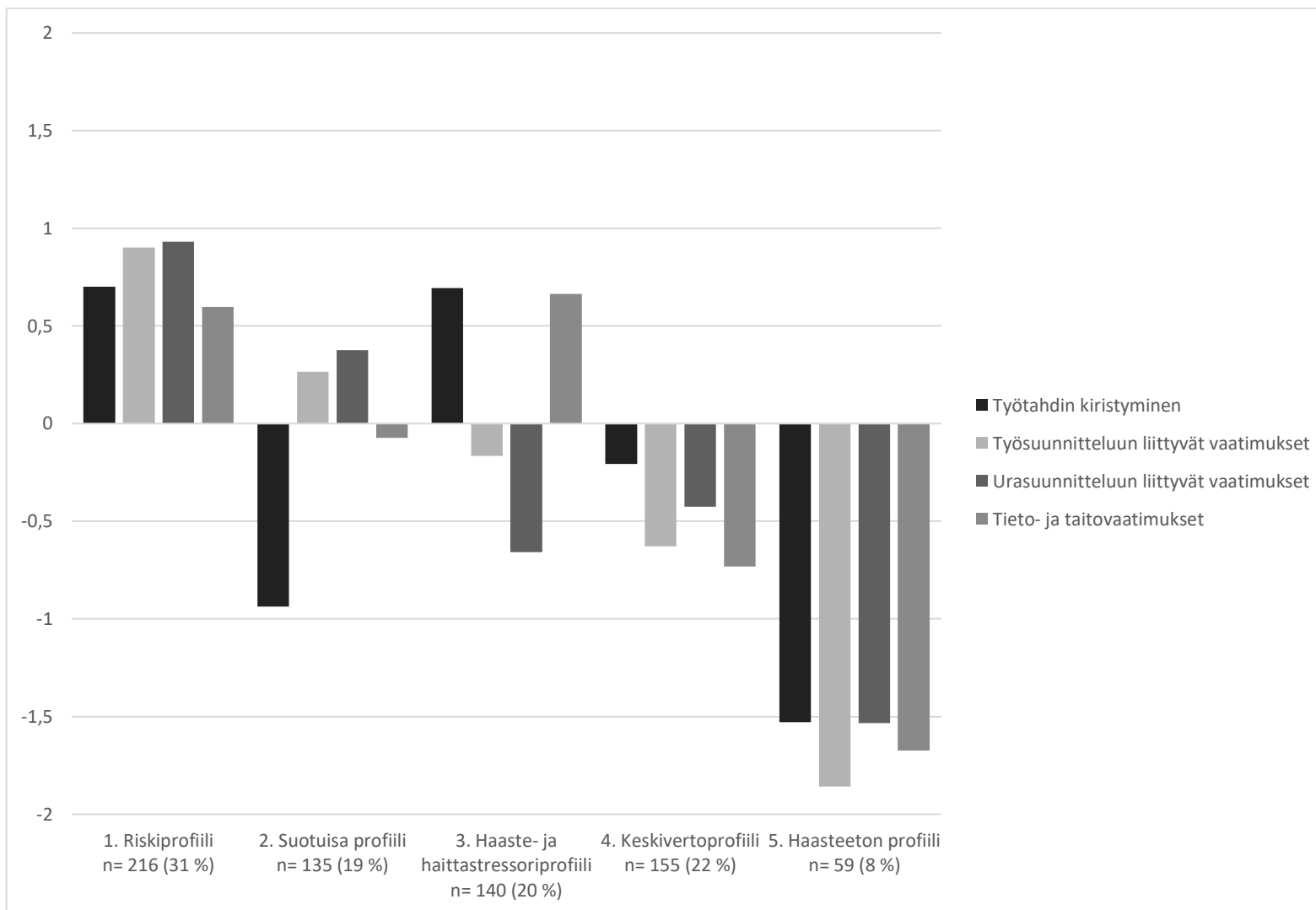
³ nainen = 1, mies = 2

⁴Ei ole liiton jäsen= 0, Liiton jäsen=1

3.2 Johtajien profiilit työn intensifikaation kokemisen suhteen

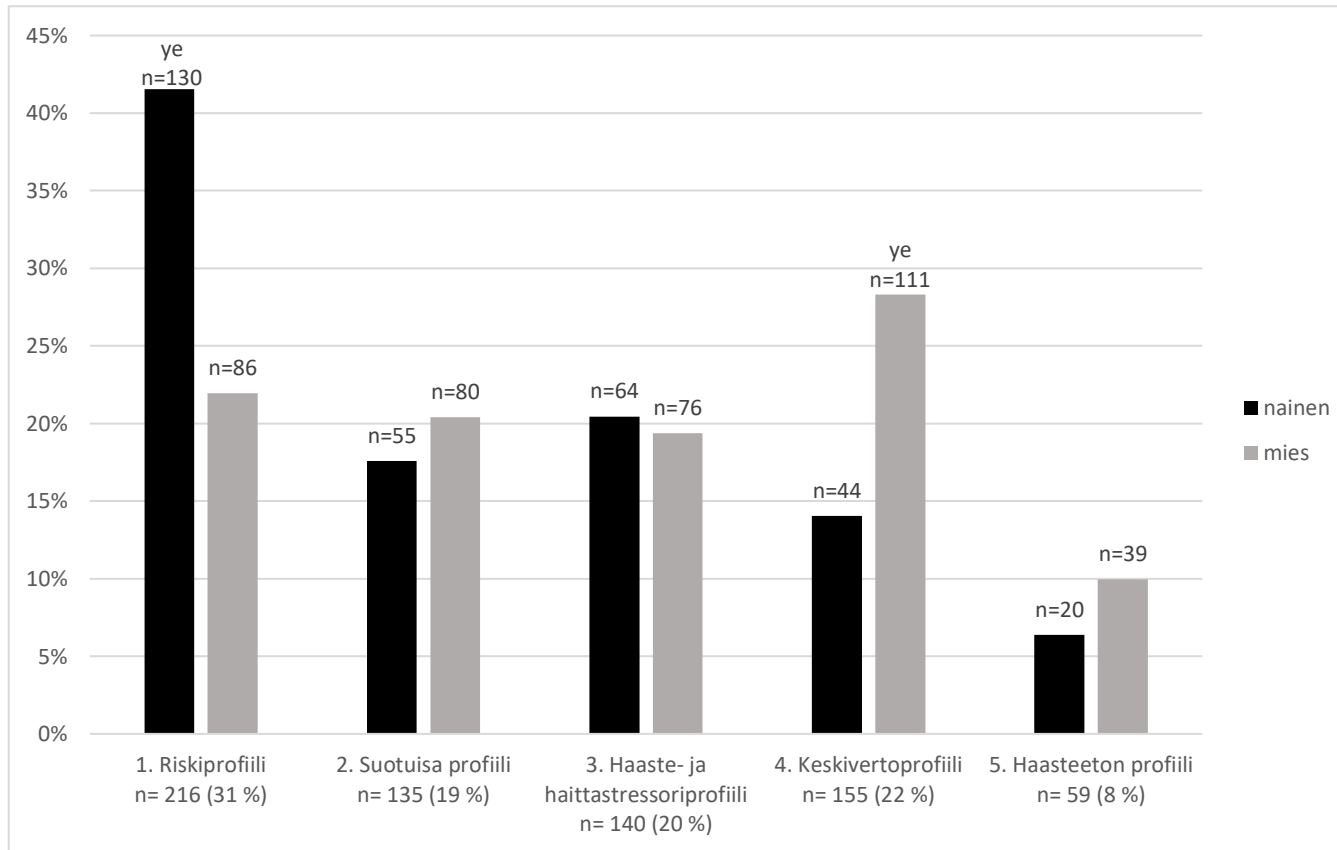
Teimme vaihtoehtoisia klusterianalyyskejä kahdesta profiilista kahdeksaan. Tutkitut johtajat jakautuivat parhaiten työn intensifikaation (4 muuttujaa) kokemisen suhteen viiteen eri profiiliin. Viiden profiilin ratkaisussa profiilit erosivat työn intensifikaation ulottuvuuksien suhteen tilastollisesti merkitsevästi ($p < 0,001$) ja jokaisessa profiilissa oli riittävästi johtajia. Profiilit olivat sisällöllisesti mielekkäitä (Kuvio 1), sillä ne toivat ilmiön yleisyyden hyvin esille sekä osoittivat ryhmien välillä olevan sisäistä vaihtelua työn intensifikaation ulottuvuuksien suhteen.

Ensimmäisen profiilin johtajilla esiintyi eniten työn intensifikaation kokemuksia, jolloin he kokivat lisääntyneitä vaatimuksia jokaisessa työn intensifikaation ulottuvuudessa. Nimesimme ryhmän riskiprofiiliksi. Ryhmä oli kooltaan suurin ($n=216$, 31%). Toisen profiilin johtajat ($n=135$, 19%) kokivat työn- ja urasuunnittelun vaatimusten lisääntymisen kohtuullisena. Toisaalta he kokivat hyvin vähän työtahdin kiristymistä, joten nimesimme ryhmän suotuisaksi profiiliksi. Kolmanteen profiiliin kuuluvilla johtajilla ($n=140$, 20%) korostuivat työtahdin kiristyminen sekä lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset. He kuitenkin kokivat lisääntyneitä työn- ja urasuunnitteluun liittyviä vaatimuksia vähän. Nimesimme ryhmän haaste- ja haittastressoriprofiiliksi, sillä he kokivat riskiprofiilia vähemmän työn intensifikaatiota, jolloin heillä esiintyi haittastressoreiden lisäksi mahdollisesti myös haastestressoreita. Neljännen profiilin johtajat ($n=155$, 22%) kokivat työn intensifikaation vaatimusten lisääntymisen kohtuullisena, jolloin nimesimme sen keskivertoprofiiliksi. Viidennen profiilin johtajat eivät raportoineet lähes lainkaan työn intensifikaation kokemuksia, joten nimesimme ryhmän haasteettomaksi profiiliksi. Ryhmä oli kooltaan pienin ($n=59$, 8%).



KUVIO 1. Johtajien työn intensifikaation profiilit (k-keskiarvojen klusterianalyysi)

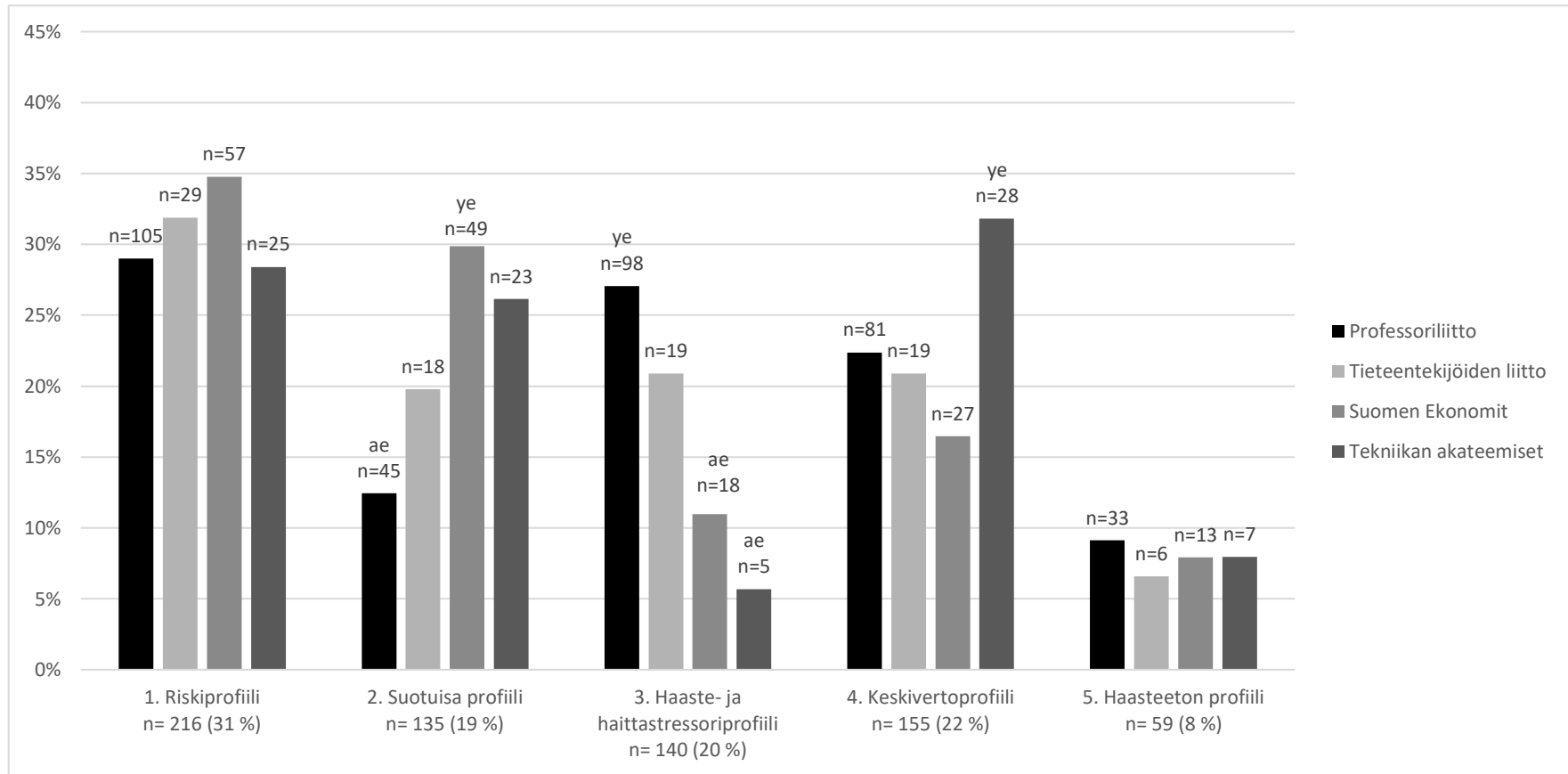
Ristiintaulukoinnista ja χ^2 -testistä selvisi, että profiileissa oli merkitseviä eroja sukupuolen ($p < 0,001$) ja ammattitaustan ($p < 0,001$) suhteen. Yksisuuntainen varianssianalyysi osoitti merkitsevää eroa iän ($df (4, 699) = 5.283, p < 0,001$) suhteen. Kuviosta 2 ilmenevät sukupuolten väliset erot profiileissa. Riskiprofiilissa naiset olivat yliedustettuina (42% naisista), kun taas keskivertoprofiilissa miehet olivat yliedustettuina (28% miehistä).



KUVIO 2. Sukupuolten väliset erot profiileissa (Ristiintaulukointi ja χ^2 -testi) ($n= 705$),

(ye=yliedustus, adjusted standardized residual ≥ 1.96)

Ammattitaustojen erot profiileissa ovat nähtävissä Kuviosta 3. Suotuisassa profiilissa olivat aliedustettuina professorit (12% professoreista) ja yliedustettuina ekonomit (30% ekonomeista). Haaste- ja haastastressoriprofiilissa olivat yliedustettuina professorit (27% professoreista) sekä aliedustettuina ekonomit (11% ekonomeista) ja tekniikan akateemiset (6% tekniikan akateemisista). Lisäksi keskivertoprofiilissa olivat yliedustettuina tekniikan akateemiset (32% tekniikan akateemisista).



KUVIO 3. Ammattitaustojen väliset erot profiileissa (Ristiintaulukointi ja χ^2 -testi) ($n= 705$), (ye=yliedustus, adjusted standardized residual ≥ 1.96)

Taulukosta 3 on nähtävissä iän keskiarvojen erot profiileissa. Suotuisan profiiliin johtajat olivat nuorempia verrattuna haaste- ja haittastressoriprofiilin ja keskivertoprofiilin johtajiin.

TAULUKKO 3. Iän keskiarvojen erot profiileissa (ANOVA)

	1. Riskiprofiili (n=216)		2. Suotuisa profiili (n=135)		3. Haaste- ja haittastressori- profiili (n=140)		4. Keskiaverto- profiili (n=155)		5. Haasteeton profiili (n=59)		<i>F</i> -testi	<i>df1, df2</i>	Parittaiset vertailut ^a	η^2
	ka	(kh)	ka	(kh)	ka	(kh)	ka	(kh)	ka	(kh)				
Ikä	52.40	(8.60)	50.16	(9.54)	54.66	(7.19)	53.25	(8.01)	53.53	(9.33)	5.28 ***	4, 699	2 < 3, 4	.029

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

^a = Games-Howell parittaiset vertailut –testi

η^2 = Partial Eta Squared

3.3 Johtajien profiilien erot työuupumuksen, työn imun sekä työn vaihtoajatusten suhteen

Riskiprofiilin ja haaste- ja haittastressoriprofiilin johtajat raportoivat merkitsevästi enemmän uupumusasteista väsymystä verrattuna muiden profiilien johtajiin (Taulukko 4). Keskiwertoprofiilissa oli havaittavissa enemmän uupumusasteista väsymystä kuin haasteettomassa profiilissa. Sen lisäksi riskiprofiilissa ja haaste- ja haittastressoriprofiilissa verrattuna suotuisaan profiiliin oli myös havaittavissa erittäin merkitsevästi enemmän kyynistymistä. Riskiprofiilissa ja haaste- ja haittastressoriprofiilissa esiintyi eniten ammatillisen itsetunnon laskua.

Suotuisassa profiilissa oli havaittavissa eniten tarmokkuutta verrattuna riskiprofiiliin, haaste- ja haittastressoriprofiiliin sekä haasteettomaan profiiliin. Suotuisan profiilin sekä haaste- ja haittastressoriprofiilin johtajat kokivat enemmän omistautumista kuin haasteettoman profiilin johtajat. Riskiprofiilissa oli merkitsevästi enemmän uppoutumisen kokemuksia verrattuna keskiwertoprofiiliin ja haasteettomaan profiiliin. Haaste- ja haittastressoriprofiilissa ilmeni enemmän uppoutumisen kokemuksia verrattuna haasteettomaan profiiliin. Lisäksi haaste- ja haittastressoriprofiilin johtajat olivat todennäköisimmin hakeutumassa vähemmän vaativiin johtotehtäviin verrattuna suotuisan profiilin ja haasteettoman profiilin johtajiin. Samavarianssisuusoletus oli voimassa kaikissa työuupumuksen, työn imun sekä työn vaihtoajatusten muuttujissa lukuunottamatta omistautumista ja ‘‘hakeudun kokonaan pois johtotehtävistä (muihin työtehtäviin)’’ -muuttujaa.

TAULUKKO 4. Työuupumuksen, työn imun ja työn vaihtojatusten väliset erot työn intensifikaation profiileissa (Yleinen lineaarinen malli (GLM); sukupuoli, ammattitausta ja ikä kontrolloitu)

	1. Riskiprofiili (n=216)		2. Suotuisa profiili (n=135)		3. Haaste- ja haittastressoriprofiili (n=140)		4. Keskiwertoprofiili (n=155)		5. Haasteeton profiili (n=59)		F-testi	df1, df2	Parittaiset vertailut ^a
	ka	kv	ka	kv	ka	kv	ka	kv	ka	kv			
Uupumusasteinen väsymys	3.71	.08	2.58	.09	3.84	.10	2.97	.09	2.47	.14	38.37***	4, 679	1 > 2,4,5 3 > 2,4,5 4 > 5
Kyynistyminen	2.52	.08	2.11	.10	2.58	.10	2.30	.10	2.19	.15	5.29***	4, 679	2 < 1,3
Ammatillisen itsetunnon lasku	2.86	.09	2.24	.11	2.86	.12	2.49	.11	2.40	.17	7.70***	4, 679	1 > 2,4,5 3 > 2
Tarmokkuus	5.58	.08	5.93	.10	5.29	.11	5.55	.10	5.27	.15	5.23***	4, 679	2 > 1,3,5
Omistautuminen	5.90	.08	6.06	.10	5.95	.10	5.75	.10	5.41	.15	4.05**	4, 679	5 < 2,3
Uppoutuminen	6.01	.07	5.85	.09	5.94	.09	5.67	.09	5.45	.13	4.25**	4, 679	1 > 4,5 3 > 5
Vaativampiin johtotehtäviin hakeutuminen	2.62	.08	2.79	.10	2.28	.10	2.41	.09	2.20	.15	2.28	4, 694	
Vähemmän vaativiin johtotehtäviin hakeutuminen	1.99	.07	1.75	.09	2.19	.09	1.96	.08	1.73	.13	3.86**	4, 694	3 > 2,5
Kokonaan pois johtotehtävistä	2.01	.08	1.96	.10	2.24	.11	2.17	.10	1.75	.15	1.92	4, 694	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

^a = Bonferroni parittaiset vertailut -testi

4. POHDINTA

Tutkimuksemme tavoitteena oli löytää erilaisia profiileja suomalaisten johtotehtävissä toimivien professoreiden, tieteentekijöiden, ekonomien sekä tekniikan akateemisten työn intensifikaation kokemuksista. Tutkimme työn intensifikaation kokemuksista löytyneiden profiilien eroja sukupuolen, ammattitaustan sekä iän suhteen. Tarkastelimme sitä, kuinka johtajilla havaitut erilaiset profiilit ovat yhteydessä työuupumukseen ja työn imuun sekä työn vaihtoajatuksiin. Hypoteesien suuntaisesti löysimme johtajien työn intensifikaation kokemuksista viisi eri profiilia, jotka erosivat toisistaan työn intensifikaation voimakkuudessa (H1a, H1b). Oletustemme mukaisesti osassa profiileista korostuivat eri työn intensifikaation ulottuvuudet (H1c). Lisäksi hypoteesin suuntaisesti havaitsimme eroja profiilien välillä sukupuolen, ammattitaustan ja iän suhteen (H2).

4.1 Lähes joka kolmas johtaja kuului työn intensifikaation riskiprofiiliin

Tutkimuksemme johtajista lähes kolmannes kuului kooltaan suurimpaan riskiprofiiliin (31%), jossa koettiin viimeisen viiden vuoden aikana voimakkaasti lisääntyneitä työn intensifikaation vaatimuksia sen kaikilla osa-alueilla muita profiileja enemmän. Tämä tulos vahvistaa muiden tutkimusten tapaan sen, että työn intensifikaatio on nykyään yleinen ilmiö työelämässä (Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002; Green & McIntosh, 2001; Paoli & Merllié, 2005) ja erityisesti juuri ylemmän tason johtajien ja asiantuntijoiden keskuudessa (Gallie & Zhou, 2013; LeFevre ym., 2015). Lisäksi naisjohtajia oli suhteellisesti enemmän riskiprofiilissa. Tutkimustuloksemme oli linjassa Euroopassa tehdyn työolosuhdetutkimuksen kanssa, jossa havaittiin erityisesti suomalaisten naisten kokevan kiirettä työssään (EWCS, 2000).

Tutkimuksemme osoitti, että riskiprofiiliin kuuluvien johtajien kokiessa voimakkaasti lisääntyneitä työn intensifikaation kokemuksia kaikissa sen ulottuvuuksissa, heillä esiintyi muita profiileja enemmän uupumusasteista väsymystä, kyynistymistä ja ammatillisen itsetunnon laskua. Tulos oli hypoteesiemme mukainen, sillä johtajien kokemukset työn intensifikaation voimakkaasta kasvusta olivat yhteydessä haittastressoreiden määrään (H1a), jolloin heillä esiintyi paljon työuupumuksen kokemuksia (H3a). Tutkimustulos oli samansuuntainen Korunkan ja kollegoiden

(2015) tutkimuksen kanssa, jossa he havaitsivat työn intensifikaation olevan hättästessorin, joka lisää uupumusasteista väsymystä. Kubicek ja kollegat (2015) havaitsivat myös tutkimuksessaan työn intensifikaation ulottuvuuksien lisäävän todennäköisyyttä uupumusasteisen väsymyksen sekä kyynistymisen kokemuksiin työntekijöillä.

4.2 Kohtuulliset työn intensifikaation kokemukset olivat yhteydessä työn imuun myönteisesti

Hypoteesiemme mukaisesti suotuisan profiilin johtajat (19%), jotka kokivat positiivisina kohtuullisesti lisääntyneet työn- ja urasuunnittelun vaatimukset, kokivat hättästessoreita työssään (H1b), jolloin he raportoivat runsaasti työn imua, mutta eivät lähes ollenkaan työuupumusta verrattuna muihin profiileihin (H3b). Tutkimustuloksemme oli samansuuntainen Karatapan ja kollegoiden (2014) tutkimuksen kanssa, joka osoitti hättästessorien lisäävän työntekijöiden työn imua. Lisäksi Warrin (1987) vitamiinimalli, jonka mukaan optimaalinen autonomia lisää työhyvinvointia, tukee tutkimustulostamme siitä, että suotuisan profiilin johtajat kokivat optimaalista työn- ja urasuunnitteluun liittyvää autonomiaa, joka lisäsi heidän työhyvinvointiaan. Kuitenkin on huomioitava, että työhyvinvoinnin kannalta suotuisin profiili oli tutkimuksessamme kooltaan toiseksi pienin, joten olisikin tärkeää edistää entistä enemmän organisaatioissa johtajien kokemia työhyvinvointia lisääviä hättästessoreita.

Haaste- ja hättästessoriprofiilin johtajat (20%) kokivat voimakasta kasvua työtahdin kiristymisessä sekä heillä esiintyi profiileista eniten kokemuksia lisääntyneistä tieto- ja taitovaatimuksista. Hypoteesiemme vastaisesti haaste- ja hättästessoriprofiilin johtajat kokivat yhtäaikaaisesti haaste- ja hättästessoreita, jolloin heillä ilmeni sekä työuupumusta että työn imun osaluista omistautumista ja uppoutumista (H3a, H3b). Vaikka haaste- ja hättästessoriprofiilin johtajilla esiintyi riskiprofiilin johtajien tapaan paljon kokemuksia työtahdin kiristymisestä, he kokivat sen osaltaan myös hättästessorina. Mauno ja kollegat (2007) havaitsivat tutkimuksessaan kohtuullisten aikavaatimusten lisäävän uppoutumisen kokemuksia työssä, mikä vastaa tutkimuksemme haaste- ja hättästessoriprofiilia koskevia tuloksia, sillä johtajat kokivat aikavaatimukset työtahdin kiristymisessä ainakin osittain positiivisena ja työn imua lisäävänä tekijänä. Toisaalta LePinen ja kollegoiden (2004) mukaan hättästessorit voivat vaikuttaa myös

kielteisesti hyvinvointiin, joten tutkimuksemme haaste- ja haastastressoriprofiilin johtajien kokemat haastestressorit eivät suojanneet heiltä työuupumukselta, vaan saattoivat osaltaan aiheuttaa sitä.

Haaste- ja haastastressoriprofiilissa oli havaittavissa todennäköisyyttä hakeutua vähemmän vaativiin johtotehtäviin verrattuna suotuisan profiilin johtajiin. Aikaisempien tutkimusten mukaisesti (Bingham ja kollegat, 2005; Cavanaugh ja kollegat, 2000) hypoteesimme sai tukea siitä, että haaste- ja haastastressoriprofiilin johtajien kokemat haastestressorit olivat yhteydessä työn vaihtoajatuksiin ja suotuisan profiilin johtajien kokemat haastestressorit vuorostaan yhteydessä vähäisempiin työn vaihtoajatuksiin (H3a, H3b).

Havaitsimme ekonomien olevan yliedustettuina suotuisassa profiilissa ja professoreiden olevan yliedustettuina haaste- ja haastastressoriprofiilissa. Professoreiden suhteellisesti suurempi edustus haaste- ja haastastressoriprofiilissa, jossa koettiin erityisesti todella paljon työtahdin kiristymistä sekä lisääntyneitä tieto- ja taitovaatimuksia, saattaa selittyä osittain haasteilla, joita esiintyy suomalaisissa yliopistoissa. Kuten Hakalan ja kollegoiden (2003) tutkimus osoittaa, suomalaisten yliopistojen tieteentekijät kärsivät kiireestä, kohtuuttomasta työtaakasta ja riittämättömästä perusrahoituksesta. Huomionarvoista on se, etteivät tutkimuksessamme tieteentekijät koe samoissa määrin työn intensifikaatiota kuin professorit, vaikka molemmat työskentelevät yliopistossa. Pyykön tekemä analyysi (2012) Professoriliiton teettämästä Professorin työ 2012- kyselystä osoitti, että stressi ja uupumus ovat huomattavasti yleisempiä professoreilla kuin yliopiston muulla henkilökunnalla, mikä on linjassa tutkimustuloksemme kanssa. Pyykön (2012) raportin mukaan uupumusta selittävät heikoiksi koetut vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja liiallinen työmäärä, tutkimusajan puute, täydentävän rahoituksen hankkiminen ja hallintotehtävät. Lisäksi tutkimustuloksemme siitä, että julkisella sektorilla työskentelevät professorit kokevat enemmän työuupumusta verrattuna pääasiassa yksityisellä sektorilla työskenteleviin ekonomeihin, on samansuuntainen LeFevren ja kollegoiden (2015) tutkimuksen kanssa, jossa he havaitsivat julkisella sektorilla työskentelevien henkilöiden kokevan yksityistä sektoria enemmän stressiä.

Suotuisan profiiliin johtajat olivat nuorempia verrattuna haaste- ja haastastressoriprofiilin ja keskivertoprofiilin johtajiin. Nuoremmat johtajat kokivat muita enemmän lisääntyneitä työn- ja urasuunnittelun vaatimuksia, mikä saattaa osittain selittyä D'Amaton ja Herzfeldtin (2008) tutkimustuloksella nuorempien sukupolvien haluttomuudesta sitoutua nykyiseen yritykseen. Nuoremmat johtajat eivät välttämättä ole vielä tehneet omaan uraansa liittyviä päätöksiä ja suunnitelmia, jolloin he kokevat urasuunnitteluun liittyviä vaatimuksia. Toisaalta se, minkä takia haaste- ja haastastressoriprofiilin johtajat olivat vanhempia verrattuna suotuisaan profiiliin, voi

selittyä heidän kokemillaan lisääntyneillä tieto- ja taitovaatimuksilla. Esimerkiksi työmuistin lievä heikentyminen vanhemmiten (Jex, Wang, & Zarubin, 2007) voi vaikuttaa juuri kokemuksiin lisääntyneistä tieto- ja taitovaatimuksista. Nuorempien ja iäkkäämpien johtajien erot työn intensifikaation kokemuksissa ovat linjassa Maunon ja kollegoiden (2019) tutkimustulosten kanssa, jossa he havaitsivat iäkkäämpien ylempien toimihenkilöiden kokevan enemmän työn intensifikaatiota sekä lisääntyneitä tieto- ja taitovaatimuksia ja nuorempien vuorostaan lisääntyneitä urasuunnitteluun liittyviä vaatimuksia.

4.3 Vähäiset työn intensifikaation kokemukset olivat yhteydessä työn imuun kielteisesti

Keskivertoprofiilin johtajat (22%), jotka kokivat hyvin vähän työn intensifikaatiota, ja haasteettoman profiilin johtajat (8%), joilla ei esiintynyt lähes lainkaan kokemuksia työn intensifikaatiosta, eivät kokeneet lähes ollenkaan työuupumusta tai työn imua verrattuna muihin profiileihin. Haasteeton profiili oli kooltaan pienin ja tutkimusjoukkoon verrattuna epätyypillisin, sillä profiilin johtajat eivät raportoineet lähes lainkaan havainneensa lisääntyneitä vaatimuksia työn intensifikaation ulottuvuuksissa. Epätyypillinen haasteeton profiili vahvistaa riskiprofiilin tapaan sitä, että työn intensifikaation kokemukset ovat yleisiä työelämässä, sillä tutkimuksemme johtajista vain harva koki, etteivät työn intensifikaation vaatimukset olleet lisääntyneet lähes lainkaan viimeisen viiden vuoden aikana.

Kummankaan profiilin johtajilla ei ollut havaittavissa haaste- tai haittastressoreita. Hypotesimme ei tukenut tulosta, sillä vähäiset työn intensifikaation kokemukset eivät lisänneet haastestressoreita (H1b). Vähäiset työn intensifikaation kokemukset keskivertoprofiilissa sekä haasteettomassa profiilissa vaikuttivat työn imuun kielteisesti, jolloin johtajat eivät kokeneet haastestressoreita työssään. Toisaalta he eivät kokeneet kielteisiä haittastressoreita, jotka lisäisivät työuupumusta. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan (Bakker & Demerouti, 2007) työn vaatimusten ja voimavarojen ollessa matalia, työntekijöillä esiintyy matalaa kuormitusta ja keskitasoista motivaatiota työtä kohtaan. Lisäksi LePinen ja kollegoiden (2005) haaste- ja haittastressoreiden teoreettisen viitekehyksen mukaan positiivisina koetut haasteet työssä lisäävät motivaatiota työhön. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin sekä haaste- ja haittastressoreiden teoreettisen viitekehyksen mukaisesti on siis mahdollista, että keskivertoprofiilin ja erityisesti

haasteettoman profiilin johtajat eivät ole kovin motivoituneita työhönsä verrattuna muiden profiilien johtajiin, sillä he eivät kokeneet lähes ollenkaan työssään tapahtuneen muutoksia viimeisen viiden vuoden aikana, jolloin heidän työnsä vaatimukset sekä haastestressorit olivat muihin profiileihin verrattuna matalalla tasolla.

4.4 Tutkimuksen vahvuudet, rajoitukset ja jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuksessamme tarkasteltiin ensimmäistä kertaa profiloinnin avulla suomalaisten johtajien työn intensifikaation kokemuksia ja niiden yhteyttä työhyvinvointiin ja työn vaihtoajatuksiin. Merkittävänä vahvuutena voidaankin pitää tutkimuksemme tuomaa lisätietoa hyvin vähän tutkitusta sekä ajankohtaisesta työn intensifikaation ilmiöstä. Yksi tutkimuksemme vahvuuksista oli laaja aineisto (n=705), jossa sukupuolijakauma oli hyvin tasainen (naisia 44,4%, miehiä 55,6%). Monipuolinen tutkimusjoukko oli vahvuus, sillä tutkimuksemme osallistui johtajia neljästä eri ammattiliitosta (professorit, tieteen tekijät, ekonomit sekä tekniikan akateemiset). Tutkimuksemme tuo laajasti tietoa yksityisellä ja julkisella sektorilla työskentelevien sekä eri korkeakoulutaustoista tulevien johtajien työn intensifikaation kokemuksista.

Tutkimuksemme liittyy muutamia rajoituksia, jotka on syytä huomioida tuloksia yleistettäessä. Tutkittavamme edustivat yksinomaan korkeakoulutettuja johtajia ja heistä yli puolet kuului Professoriliittoon (51,3%). Kaiken kaikkiaan sähköisen kyselyn vastausprosentit eri ammattiliittojen jäsenillä jäivät melko mataliksi, joten jos vastanneet ovat tutkimuksen kannalta keskeisissä asioissa erilaisia kuin vastaamatta jättäneet, niin vastaamatta jättäminen saattaa heikentää tutkimuksen luotettavuutta. Toisaalta kuten Baruchin ja Holtomin (2008) tutkimus osoittaa, alhaiset vastausprosentit ovat nykyään yleinen haaste kyselytutkimuksissa. Lisäksi tutkimuksemme oli poikkileikkaustutkimus, joten ilmiöiden välisiä syy-seuraussuhteita ei voida varmaksi todentaa.

Tulevaisuudessa olisi syytä tutkia työn intensifikaatiota entistä monipuolisemmalla aineistolla, kuten alemman koulutustaustan omaavilla sekä eri johtotasoilla työskentelevillä johtajilla. On todennäköistä, että eri johtotasoilla työskentelevät johtajat kohtaavat erilaisia haasteita työssään, jolloin heidän kokema työn intensifikaatio, työhyvinvointi ja työn vaihtoajatuksukset voivat poiketa toisistaan. Pitkittäistutkimus henkilösuuntautuneella lähestymistavalla olisi tarpeellista toteuttaa,

jotta voitaisiin selvittää työn intensifikaation pitkäaikaisvaikutuksia työhyvinvointiin. Havaitimme tutkimuksessamme työn intensifikaation olevan yhteydessä työn imuun myös osittain myönteisesti. Kuitenkin esimerkiksi Korunka ja kollegat (2015) havaitsivat tutkimuksessaan työn intensifikaation olevan vain haittastressori, joka saattaa aiheuttaa työntekijälle uupumusasteista väsymystä. Olisikin tarpeen selvittää, vaikuttaako työn intensifikaation kokeminen pitkällä aikavälillä pelkästään kielteisesti työhyvinvointiin, vai säilyvätkö sen osittain myönteiset vaikutukset työhyvinvoinnissa.

4.5 Johtopäätökset ja käytännön suositukset

Tutkimuksemme osoitti eri profiileihin kuuluvien johtajien kokevan lisääntyneitä työn intensifikaation vaatimuksia, jotka olivat yhteydessä heikentyneeseen työhyvinvointiin. Tutkimuksemme on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa, joissa on havaittu työntekijöiden kokevan työn intensifikaatiota viime vuosikymmeninä (Burchell, Ladipo, & Wilkinson, 2002; Green & McIntosh, 2001; Paoli & Merllie, 2005) sekä työn intensifikaation heikentävän työntekijöiden hyvinvointia ja lisäävän kuormitusta (Green, 2004). Tutkimustuloksemme tuki LePinen ja kollegoiden (2005) kehittämää haaste- ja haittastressoreiden teoreettista viitekehystä, sillä havaitsimme haastestressoreiden olevan yhteydessä työn imuun ja haittastressoreiden olevan yhteydessä työuupumukseen ja työn vaihtoajatuksiin.

Johtajien työhyvinvointi vaikuttaa suuresti organisaation tehokkuuteen sekä alaisten työhyvinvointiin (Little ym., 2007), joten tutkimustulostemme myötä yritykset ja organisaatiot voivat kiinnittää aiempaa enemmän huomiota johtajien työn intensifikaatioon ja siitä aiheutuviin työuupumuksen kokemuksiin. Johtajien ja koko organisaation edun kannalta organisaatioissa tulisi huomioida työtahdin kiristyminen ja lisääntyneet tieto- ja taitovaatimukset, jolloin organisaatioissa olisi syytä pitää kiinni kohtuullisista työmääristä sekä tukea koulutusmahdollisuuksia. Lisäksi organisaatioissa olisi tärkeää kiinnittää huomiota työn intensifikaation sisältämien haastestressoreiden määrään, sillä sopivissa määrin koettu työn intensifikaatio saattaa lisätä johtajien työn imua.

5. LÄHTEET

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bamberger, S. G., Larsen, A., Vinding, A. L., Nielsen, P., Fonager, K., Nielsen, R. N., & Omland, Y. (2015). Assessment of work intensification by managers and psychological distressed and nondistressed employees: A multilevel comparison. *Industrial Health*, 53(4), 322–331.
- Baruch, Y., & Holtom, B. C. (2008). Survey response rate levels and trends in organizational research. *Human Relations*, 61(8), 1139–1160.
- Bingham, J. B., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2005). Job demands and job search among high-level managers in the United States and Europe. *Group & Organization Management*, 30(6), 653–681.
- Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 4–18.
- Broeck, A. V., Elst, T. V., Baillien, E., Sercu, M., Schouteden, M., Witte, H. D., & Godderis, L. Job demands, job resources, burnout, work engagement, and their relationships: An analysis across sectors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(4), 369–376.
- Brown, M. (2012). Responses to work intensification: does generation matter? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(17), 3578–3595.
- Burchell, B., Ladipo, D., & Wilkinson, F. (toim.). (2002). *Job insecurity and work intensification*. New York, NY: Routledge.
- Cascio, W. F. (1995). Whither industrial and organizational psychology in a changing world of work? *American Psychologist*, 50, 928–939.

- Cascio, W. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. Teoksessa W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (toim.), *Industrial and organizational psychology*, 12 (s. 401–422). New York, NY: John Wiley & Sons.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65–74.
- D'Amato, A., & Herzfeldt, R. (2008). Learning orientation, organizational commitment and talent retention across generations: A study of European managers. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 929–953.
- Diaz, I., Chiaburu, D. S., Zimmerman, R. D., & Boswell, W.R. (2012). Communication technology: pros and cons of constant connection to work. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 500–508.
- Droogenbroeck, F. V., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99–109.
- Eurofound. (2010). Changes over time—first findings from the fifth European Working Condition Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Franke, F. (2015). Is work intensification extra stress? *Journal of Personnel Psychology*, 14, 17–27.
- Gallie, D., & Zhou, Y. (2013). Job control, work intensity, and work stress. Teoksessa D. Gallie (toim.), *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration* (s. 115–141). Oxford: Oxford University Press.
- Garhammer, M. (2002). Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*, 3, 217–256.
- Green, F. (2004). Why Has Work Effort Become More Intense? *Industrial Relations*, 43, 709–741.
- Green, F., & McIntosh, S. (2001). The intensification of work in Europe. *Labour Economics*, 8, 291–308.
- Hakala, J., Kaukonen, E., Nieminen, M., & Ylijoki, O-H. (2003). *Yliopisto- tieteen kehdestä projektimyllyksi?* Helsinki: Gaudeamus.

- Jex, S. M., Wang, M., & Zarubin, A. (2007). Aging and occupational health. Teoksessa K. S. Shultz, & G. A. Adams (toim.), *Aging and work in the 21st century* (s. 199–223). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Karatepe, O. M., Beirami, E., Bouzari, M., & Safavi, H. P. (2014). Does work engagement mediate the effects of challenge stressors on job outcomes? Evidence from the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, *36*, 14–22.
- Kubicek, B., Korunka, C., Paškvan, M., Prem, R., & Gerdenitsch, C. (2014). Changing working conditions at the onset of the twenty-first century: Facts from international datasets. Teoksessa C. Korunka, & P. Hoonakker (toim.), *The impact of ICT on quality of working life* (s. 25–41). Dordrecht, The Netherlands: Springer Science Business Media.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Korunka, C. (2015). Development and validation of an instrument for assessing job demands arising from accelerated change: The Intensification of Job Demands Scale (IDS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *24*(6), 898–913.
- Korunka, C., Kubicek, B., Paškvan, M., & Ulferts, H. (2015). Changes in work intensification and intensified learning: challenge or hindrance demands? *Journal of Managerial Psychology*, *30*(7), 786–800.
- Landsbergis, P. A. (2003). The changing organization of work and the safety and health of working people: A commentary. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *45*, 61–72. Lainattu 25.9.2018, saatavilla: <http://dx.doi.org/10.1097/00043764-200301000-00014>
- Le Fevre, M., Boxall, P., & Macky, K. (2015). Which workers are more vulnerable to work intensification? An analysis of two national surveys. *International Journal of Manpower*, *36*(6), 966–983.
- LePine, J. A., LePine, M. A., & Jackson, C. L. (2004). Challenge and hindrance stress: Relationships with exhaustion, motivation to learn, and learning performance. *Journal of Applied Psychology*, *89*(5), 883–891.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *The Academy of Management Journal*, *48*(5), 764–775.

- Levine, R. (1997). *A Geography of Time*. New York: Basic Books.
- Little, L. M., Simmons, B. L., & Nelson, D. L. (2007). Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge. *Journal of Management Studies*, *44*(2), 243–260.
- Loon, M., & Casimir, G. (2008). Job-demand for learning and job-related learning: The moderating effect of need for achievement. *Journal of Managerial Psychology*, *23*, 89–102.
- Lu, J. L. (2009). Effect of work intensification and work extensification on women's health in the globalised labour market. *Journal of International Women's Studies*, *10*(4), 111–126.
- Macky, K. (2009). Employee well-being and union membership. *New Zealand Journal of Employment Relations*, *34*(3), 14–25.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*, 397–422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, *70*, 149–171.
- Mauno, S., Minkkinen, J., Tsupari, H., Huhtala, M., & Feldt, T. (2019). Do older employees suffer more from work intensification and other intensified job demands? Evidence from upper white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *4*(1), 1–13.
- Meyer, J. P., & Morin, A. J. S. (2016). A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behavior*, *37*, 584–612.
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., & Wasilewski, J. (2012). Constellations of new demands concerning careers and jobs: Results from a two-country study on social and economic change. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 211–223.
- Ogbonna, E., & Harris, L. (2004). Work intensification and emotional labour among UK university lecturers: An exploratory study. *Organization Studies*, *25*(7), 1185–1203.
- Omari, M., & Paull, M. (2015). Public sector work intensification and negative behaviors. *Journal of Organizational Change Management*, *28*(4), 603–613.

- Paoli, P., & Merllié, D. (2000). *Third European survey on working conditions 2000*. Lainattu 5.11.2018, saatavilla:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0121en.pdf
- Paoli, P., & Merllié, D. (2005). *Ten years of working conditions in the European Union*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Paškvan, M., Kubicek, B., Prem, R., & Korunka, C. (2016). Cognitive appraisal of work intensification. *International Journal of Stress Management*, 23(2), 124–146.
- Paulsson, K., Ivergård, T., & Hunt, B. (2015). Learning at work: competence development or competence-stress. *Applied Ergonomics*, 36, 135–144.
- Pongratz, H. J., & Voß, G. G. (2003). From employee to ‘entreployee’: Towards a ‘self-entrepreneurial’ work force? *Concepts and Transformation*, 8, 239–254.
- Pyykkö, R. (2012). *Professorin työ 2012*. Lainattu 23.4.2019, saatavilla:
<https://www.professoriliitto.fi/@Bin/53241/Kyselyn+tulokset.pdf>
- Pyöriä, P. (2005). The concept of knowledge work revisited. *Journal of Knowledge Management*, 9, 116–127.
- Rosa, H. (2013). *Social Acceleration: A New Theory of Modernity*. New York: Columbia University Press.
- Salmela-Aro, K., Rantanen, J., Hyvönen, K., Tilleman, K., & Feldt, T. (2011). Bergen Burnout Inventory: reliability and validity among Finnish and Estonian managers. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 84, 635–645.
- Seppälä, P., Mauno S., Feldt, T., Hakanen J., Kinnunen, U., Tolvanen A., & Shaufeli, W. (2009). The construct validity of the utrecht work engagement scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481.
- Shaufeli, W.B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.

- Shaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two-sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.
- Szollos, A. (2009). Toward a psychology of chronic time pressure. *Time & Society, 18*(2/3), 332–350.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259–293.
- Ulferts, H., Korunka, C., & Kubicek, B. (2013). Acceleration in working life: an empirical test of a sociological framework. *Time & Society, 22*(2), 161–185.
- Valeyre, A. (2004). Forms of work intensification and economic performance in French manufacturing. *Eastern Economic Journal, 30*, 643–658.
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment, and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.